

Human Capital Services

**Ako prilákať a udržať talent?
Top výzvy súčasného
pracovného trhu a ako na ne.**

09.12.2021



Obsah

1. **Predstavenie:** Human Capital Services Grant Thornton
2. **Súčasný trh práce** (v spolupráci s Profesia.sk)
3. **Horúce témy v oblasti ľudských zdrojov**
4. **Vojna o talent a stratégie**

1. Human Capital Services v Grant Thornton



Ambiciózne organizácie musia starostlivo zvažovať personálne obsadenie svojich kľúčových pozícií tak, aby na nich pracovali ľudia, ktorí sú nielen výkonní, ale zároveň primerane dopĺňajú svojich kolegov v tímoch svojimi manažérskymi a komunikačnými schopnosťami a vhodnou kombináciou svojich ľudských vlastností.

Aby sme svojim klientom mohli poskytnúť služby nielen v oblasti financií ale aj ľudí, Grant Thornton na Slovensku priniesol poradenstvo v oblasti ľudských zdrojov, ktorého súčasťou je aj recruitment a executive search.

Celosvetová pozornosť sa upriamuje na ľudskú stránku práce viac ako kedykoľvek predtým.

Preto potrebujete mať istotu, že máte vo Vašej firme správnych ľudí na správnom mieste, a že spolu s Vaším vedením tvoria silné tímy, ktoré dodávajú hodnotu zákazníkom – či už interným alebo externým. Aby bola firma výkonná, kreatívna a inovatívna a aby dokázala držať krok s konkurenciou, tak čoraz viac záleží na schopnostiach Vašich ľudí, spôsobe ich riadenia a firemnej kultúre.

Naše riešenia

Vďaka schopnostiam a skúsenostiam s poradenstvom v oblasti ľudských zdrojov Vám naši profesionáli vedia poskytnúť podporu v nasledujúcich oblastiach:

- Strategické vyhľadávanie
- Prieskum názorov zamestnancov
- Manažment & Leadership Audit
- Kreatívne riešenie problémov
- Interim manažment
- Hľadanie a rozvoj interného talentu
- Individuálny assesment



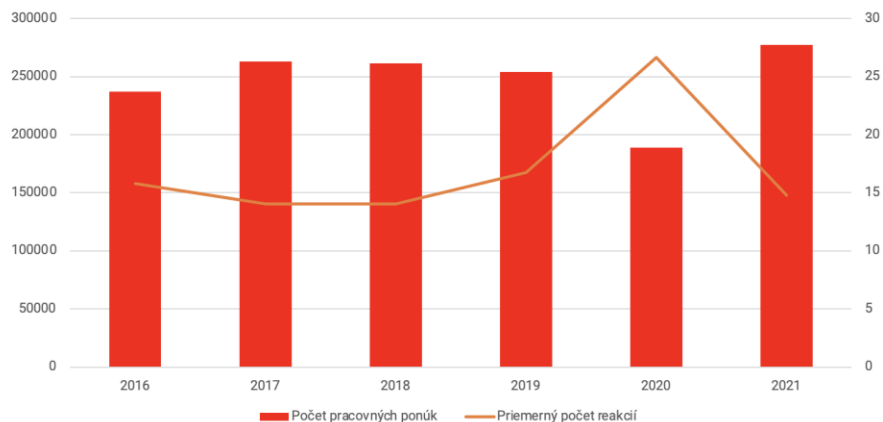
Integrita. Kvalita. Spoľahlivosť.
Tieto tri slová tvoria jadro nášho prístupu.

2. Súčasný trh práce



Vývoj počtu pracovných ponúk a pracovných reakcií

Počet zverejnených pracovných pozícií vs. priemerný počet reakcií na pracovné ponuky



www.profesia.sk

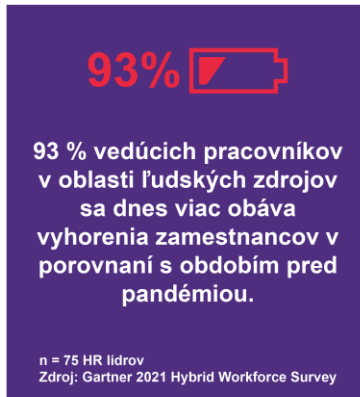
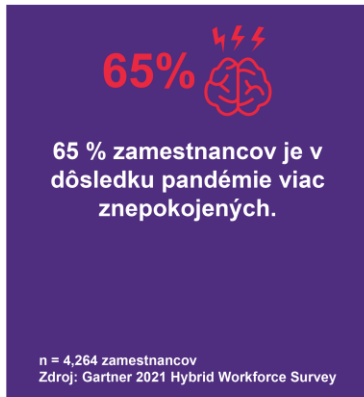
3. Horúce témy v oblasti ľudských zdrojov

Čo sa zmenilo: pre zamestnancov aj zamestnávateľov?



- **Employee Value Proposition (EVP):** akú hodnotu ponúkame zamestnancom
- **Employee experience:** čo zamestnanec zažíva počas svojho životného cyklu v spoločnosti – v strede je človek
- **Wellbeing** (emocionálna a mentálna pohoda) narastá na dôležitosti

Význam a vplyv úzkosti a vyhorenia v dôsledku pandémie



3. Horúce témy v oblasti ľudských zdrojov



Čo sa zmenilo: pre zamestnancov aj zamestnávateľov?

- Ženy doma majú viac práce
- Hybridná práca: kombinácia práce v kancelárii a home office **už nie len ako benefit**
- Pri remote môžu mať zamestnanci pocit, že pracujú príliš veľa, pri virtuálnych meetingoch že sú citovo vyšŕavení, a dokonca pri pridaní monitorovacích systémov je väčšia pravdepodobnosť, že začnú prácu predstierať
- Flexibilita: nielen odkiaľ pracujeme, ale aj kedy, koľko, na čom a s kým!
- Zmena v prístupe vyhodnocovania výkonu
- Podporovať stretávanie sa a tým pádom aj inovácie
- Firemná Kultúra už nie je len „slovo“, nastáva potreba kultúrnej transformácie

“

Rodina je dôležitá pre väčšinu ľudí. Keď si to firmy uvedomia, zamestnanci to ocenia.

”

3. Horúce témy v oblasti ľudských zdrojov



Čo sa zmenilo: pre zamestnancov aj zamestnávateľov?

- Práca s talentami: ich identifikácia - či už interne alebo externe, ich prilákanie, nástupníctvo
- Výzva: zachovanie vnútornej spravodlivosti
- Len 13% zamestnancov indikuje, že sú úplne spokojní s ich pracovnou náplňou napriek úsiliu manažéra o personalizovanie ich zamestnaneckej skúsenosti.
- Pri náboře, kandidáti si oveľa častejšie vyberajú viac než z jednej ponuky
- Kandidáti očakávajú možnosť profesionálne/kariérne rásť, častokrát nie len v súvislosti s jednou/aktuálnou rolou/pozíciou
- Role design: na veľa činností sa dá pozrieť inak, niektoré sú oveľa viac flexibilnejšie ako sa zdá
- Change management
- Keď sa pozrieme na tri veľké prieskumy názorov ktoré sme za posledný rok robili, rôzne sektory a cca 1500 respondentov: vo všetkých vyskakovali tieto témy *komunikácia, vzťahy na pracovisku a vzdelávanie*

“

Viac slobody
a zodpovednosti, bude
znamenat' aj viac
iniciatívy, inovácií
a odolnosti

(Gary Hamel, Humanocracy)

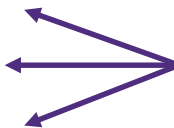
”

4. Vojna o talent



Tradičné stratégie

- **Zvýšenie základnej kompenzácie** – do istej miery je to pri niektorých firmách/pozíciách potrebné - keď musia byť obsadené okamžite, ale zároveň to treba robiť citlivo – aby nevznikol začarovaný kruh konkurencie iba na základe kompenzácie a firmy si nebudú môcť ľudí dovoliť
- Zároveň treba dávať pozor na internú rovnováhu – odmeňovanie interných ľudí
- Zlepšenie zamestnaneckej značky/atraktivity
- Prijímanie menej skúsených ľudí- študentov
- Zlepšenie zamestnaneckej skúsenosti



Ale tieto tri nevyriešia akútne/aktuálne potreby

4. Vojna o talent



Netradičné stratégie

- Niektoré organizácie čakajú ako sa bude trh/situácia vyvíjať, ale môže ich to postaviť do nevýhodnej situácie

Netradičné/disruptívne stratégie:

- Lokalita
- **Platenie „časom“**: skrátenie pracovného týždňa/ úprava pracovného času (work life balance)
- **Lock-in bonus**: zaplatený až po čase, alebo Retention bonus pre dlhodobých zamestnancov
- **Investície do ľudí**: urýchlenie interného povýšenia a obsadenie nižších/lahšie obsaditeľných pozícií z trhu
- **Vnútorne presuny**: z nízko žiadaných na vysoko žiadané pozície a opäť doplnenie z trhu
- **Rozšírenie talent poolu**: eliminovanie technologických skrútingov, rodičia vracajúci sa z rodičovskej, over 50 kandidáti...
- **Prehodnotenie definície „kvalifikácie“**: od tradičných formálnych požiadaviek ktoré nemusia predpovedať dlhodobý úspech

Ďakujem za pozornost'



- 1 IN 5 EMPLOYEES BELIEVE THEIR OPINIONS MATTER AT WORK
- 9% SAY THEY'RE FREE TO EXPERIMENT
- 1 IN 7 EMPLOYEES SAY THEY COULD CONSISTENTLY INFLUENCE DECISIONS IMPORTANT TO THEIR WORK
- 6% HAVE A VOICE IN HIRING COLLEAGUES
- 70% OF JOBS REQUIRE LITTLE ORIGINALITY

Zdroj: Gary Hamel, kurz „Humanocracy“

Kontakt



Andrea Vančíková

Human Capital Services Director, Bratislava

D +421 2 59 300 400

M +421 949 009 990

E andrea.vancikova@sk.gt.com

